

فرهنگستان



وضعیت اشتغال دانشجویان و فارغ التحصیلان در کشور خوب نیست؛ چگونه باید ورق را برگرداند؟

۵ پیشنهاد کاری برای اشتغال پذیری دانشگاه



وضعیت اشتغال دانشجویان و فارغ التحصیلان در کشور خوب نیست؛ چگونه باید ورق را برگرداند؟

۵ پیشنهاد کاری برای اشتغال پذیری دانشگاه

پریا ناصری خبرنگار

دانشگاه برای بسیاری از جوانان، درجه‌ای از رشدنده بسوی یادگیری و کسب مهارت‌های متنوع است. این مهارت‌ها برای آمادگی ورود به بازار کار از جایگاهی ویژه برخوردار هستند؛ چراکه هرچه فرد زودتر وارد عرصه اشتغال شود، مسیر استقلال اقتصادی و بلوغ اجتماعی‌اش هموارتر می‌شود. با این حال، بر اساس داده‌های سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۳۹۹، تنها ۴۹ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاهی موفق به اشتغال شده و ورود دارندگان مدارک دانشگاهی به بازار کار، در مقایسه با افراد فاقد تحصیلات عالی، با تأخیر بیشتری همراه بوده است. از طرفی این وضعیت باعث طرح پرسش‌هایی مانند هم‌راستایی ساختار آموزش عالی کشور با نیازهای واقعی بازار کار، مسئولیت دانشگاه‌ها در قبال اشتغال‌پذیری دانشجویان و چرایی حل نشدن این مسئله شده تا جایی که برای پاسخ به این دغدغه‌ها، گزارشی با عنوان مطالعه و بررسی نقش آفرینی نظام آموزش عالی در اشتغال‌پذیری و ورود به‌موقع به بازار کار در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی تدوین شده است.

گره اشتغال خروجی‌های دانشگاه کجاست؟

ارتقای مهارت‌آموزی، تنظیم ظرفیت رشته‌ها بر اساس نیاز بازار و تطبیق برنامه‌های آموزشی با تحولات بازار کار، مسائلی است که باید نظام آموزش عالی کشور برای تقویت وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان مدنظر داشته باشد. با این حال، چالش‌هایی مانند عدم تناسب تعداد فارغ التحصیلان با ظرفیت بازار، ضعف مهارت‌های عملی، ناکارآمدی فرایند شغل‌یابی و ساختار غیر منعطف آموزشی موجب کاهش نرخ اشتغال فارغ التحصیلان شده است.

مطالعات تطبیقی نشان می‌دهد سیاست‌های سه کشور آمریکا، انگلستان و آلمان در زمینه نقش دانشگاه‌ها در اشتغال‌پذیری جوانان، عمدتاً در سه محور مشاهده شغلی، مهارت‌آموزی و استفاده از نتایج اشتغال فارغ التحصیلان در سیاست‌گذاری آموزش عالی خلاصه می‌شود. علاوه بر این، در این کشورها تعاطف‌پذیری برنامه‌های تحصیلی و تنظیم دوره آموزش به گونه‌ای بوده که با اشتغال هم‌زمان دانشجویان سازگار است. اما در ایران، ظرفیت پذیرش دانشجویان بر اساس تعداد اعضای هیئت علمی تعیین شده و شاخص‌های بازار کار در آن لحاظ نمی‌شوند. برای مثال در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰، بیش از ۱۲۲ هزار نفر در گروه فنی و مهندسی فارغ التحصیل شدند؛ اما بیش از نیمی از آن‌ها شاغل نبودند. از طرفی در فرایند شغل‌یابی نیز موانعی مانند نبود مشاوره موثر، ساعات بالایی حضور در دانشگاه و عدم فرصت برای اشتغال در دوران تحصیل وجود دارد، تا جایی که تنها ۲۴ درصد از دانشجویان سال ۱۴۰۰ و ۱۷ درصد از فارغ التحصیلان ۲۲ ساله شاغلند، در حالی که این رقم برای افراد غیر دانشگاهی به ترتیب ۱۷ و ۵۵ درصد است.

۷ طرح وزارت علوم برای تقویت اشتغال

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان طرح‌هایی را اجرا کرده است؛ اما این برنامه‌ها فراگیر نبوده و تنها تعداد معدودی از دانشجویان را پوشش می‌دهند. از طرفی منابع مالی آن‌ها محدود و ناپایدار است و نهادهای اجرایی متعددی فاقد هماهنگی دارد.

۱ طرح بورس‌صنعت و مشاغل یکی از اقدامات است که با هدف اشتغال‌زایی برای دانشجویان مستعد، از سال ۱۴۰۱ آغاز و از ۱۴۰۲ به صورت ملی توسط سازمان امور دانشجویان اجرا شده است و دانشجویان پس از قبولی در کنکور و مصاحبه، با تعهد خدمت در شرکت‌های بورسیه‌کننده، ماهانه حقوق دریافت می‌کنند. اما این اقدام در مسیر اجرا با چالش‌های متعددی مانند اطلاع‌رسانی محدود به شرکت‌های اقتصادی و دانشجویان، نبود ساختار سازمانی مشخص در دانشگاه‌ها، مشارکت

ضعیف دانشگاه‌های تراز اول و منع شرکت‌های دولتی از همکاری به دلیل تلقی استخدام رسمی مواجه شده است. همچنین عدم پرداخت سرانه دانشجویان بورسیه توسط سازمان برنامه و بودجه و تحمیل هزینه‌های جانبی به دانشگاه‌ها، موجب کاهش انگیزه کارفرمایان برای مشارکت شده و موضوع خدمت‌سربازی نیز مانعی جدی در استمرار همکاری دانشجویان با واحدهای اقتصادی پس از فارغ التحصیلی ایجاد کرده است.

۲ طرح دستیاب فناوری از سال ۱۴۰۱ با هدف ارتقای مهارت‌های شغلی توسط معاونت فناوری و نوآوری وزارت علوم اجرا شده که با همکاری دانشگاه‌ها، پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد برگزار می‌شود و دانشجویان پس از ثبت نام در سامانه، توسط شرکت‌های فناوری انتخاب می‌شوند. این دوره آموزشی ۶ ماهه و شامل ۳۰۰ ساعت فعالیت است و دانشجویان بسته به مقطع تحصیلی، ماهانه بین ۱ تا ۵ میلیون تومان دریافت می‌کنند. با وجود افزایش تعداد پارک‌های علم و فناوری، مشارکت دانشجویان کاهش یافته و در سال ۱۴۰۲ به هزار و ۷۲۱ نفر رسیده است که بیشترین سهم مربوط به دانشجویان کارشناسی ارشد بوده است. نتایج اولیه نشان می‌دهد ۴۰ درصد از شرکت‌کنندگان در همان شرکت‌ها مشغول به کار شدند. با این حال، چالش‌هایی مانند کاهش بودجه از ۲۵۰ به ۱۹۵ میلیارد ریال و مانع خدمت‌سربازی برای دانشجویان پسر، اجرای گسترده و پایدار طرح را تهدید می‌کند.

۳ طرح هیپار دانشجویان نیز از سال ۱۴۰۰ با هدف ترویج فرهنگ کار و اشتغال یاروقه برای دانشجویان اجرا می‌شود. این طرح که تا سال ۱۳۹۲ با عنوان کار دانشجویی شناخته می‌شد، به دلیل چالش‌های بیمه‌ای و الزامات قرارداد کاری، ابتدا به تسهیلات دانشجویی در قبال خدمات و سپس در سال ۱۴۰۰ به هیپار دانشجوی تغییر نام داد. با وجود فراهم شدن امکان ثبت اطلاعات در سامانه سجداد از سال ۱۴۰۲، مشارکت دانشجویان محدود بوده و تنها ۲۴ درصد دانشجویان در این طرح مشارکت داشتند. دلیل اصلی استقبال پایین، مبلغ کم حق الزحمه و تأخیر در پرداخت، نبود مشوق‌های مؤثر برای دانشگاه‌ها و ثبت ناقص ساعات کاری است. حق الزحمه دانشجویان بر اساس مقطع تحصیلی تعیین می‌شود و در سال ۱۴۰۱ برای نخستین بار از حداقل دستمزد کارگران پشی گرفت؛ اما همچنان جذابیت کافی ندارد.

۴ دفاتر ارتباط با جامعه و صنعت دانشگاه‌ها دوره‌های مهارت‌آموزی رای‌بصورت فوق برنامه و با استفاده از ظرفیت‌های داخلی برگزار می‌کنند. آمارها نشان می‌دهد میانگین تعداد این دوره‌ها از ۳۰ مورد در سال ۱۳۹۷ به ۱۱۴ مورد در سال ۱۴۰۳ افزایش یافته و تعداد شرکت‌کنندگان نیز از ۱۱۰۰ نفر -دوره به ۳ هزار و ۶۰۴ نفر- دوره رسیده است. با این حال، شاخص نسبت دانشجویان به تعداد دوره‌ها در دانشگاه‌های برتر پایین است. برای مثال در دانشگاه صنعتی شریف به ازای هر ۲۴۵ دانشجوی دوره برگزار شده، در حالی که این عدد در دانشگاه گیلان ۴۱۴ است. این تفاوت نشان‌دهنده حضور کم‌رنگ دانشگاه‌های برتر در حوزه مهارت‌آموزی است. از طرفی ارزیابی منسجم از اثربخشی دوره‌ها انجام نشده و کیفیت آن‌ها با نیازهای بازار کار هم‌راستا نیست.

۵ راه‌اندازی مراکز هدایت شغلی و کارایی در دانشگاه‌ها نیز گامی مهم در جهت بهبود فرایند اشتغال‌پذیری دانشجویان بوده است. تا سال ۱۴۰۳، ۸۱ دانشگاه کشور چنین مراکزی را راه‌اندازی کردند. با این حال، آمارها نشان می‌دهد این مراکز هنوز نقش محدودی ایفا می‌کنند. در سال ۱۴۰۳ تنها حدود ۳۲۰ هزار نفر از خدمات مشاوره شغلی این مراکز استفاده کردند؛ اما اطلاعات دقیقی از کیفیت و اثربخشی این مشاوره‌ها در دست نیست. همچنین، از میان ۲۸ هزار نفری که از طریق این مراکز به بازار کار معرفی شدند، تنها ۱۷ هزار و ۷۰۰ نفر (معادل ۶۳ درصد) موفق به اشتغال در شغل‌های مورد نظر شدند. هر چند این رقم نسبت به سال قبل رشد داشته؛ اما در مقایسه با جمعیت بالای فارغ التحصیلان، همچنان بسیار پایین است و نیاز به تقویت جدی این مراکز و بهبود عملکرد آن‌ها احساس می‌شود.

۶ برگزاری نمایشگاه‌های کار در دانشگاه‌ها یکی از اقدامات مؤثر دفاتر ارتباط با صنعت برای تقویت پیوند میان دانشجویان و بازار کار است. از سال ۱۴۰۱ تاکنون، روند برگزاری این رویدادها رشد چشمگیری داشته است؛ به طوری که در سال ۱۴۰۲، ۴۸ نمایشگاه با حضور ۶۰۳ شرکت و در سال ۱۴۰۳، ۲۰۸ نمایشگاه با مشارکت ۸۹۷ شرکت و سازمان برگزار شده است. با این وجود، برای افزایش اثر بخشی، تمرکز بر کیفیت اجرا، هدف‌گذاری دقیق، شرایط حضور دانشجویان و ارزیابی نتایج ضروری است.

۷ رصد اشتغال فارغ التحصیلان نقش مهمی در سیاست‌گذاری حوزه اشتغال‌پذیری دارد. از سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و دفتر ارتباط با صنعت و وزارت علوم پایش اشتغال فارغ التحصیلان را آغاز کردند. این پایش بر اساس داده‌های ثبتی و تطبیق کد ملی با اطلاعات بیمه‌ای در پایگاه رفاه ایران انجام می‌شود و از دقت بالایی برخوردار است. با این حال، به دلیل فعالیت حدود ۵۸ درصد از شاغلان کشور در بخش غیررسمی و نبود اطلاعات بیمه‌ای، بخش قابل توجهی از واقعیت بازار کار در این پایش منعکس نمی‌شود.

۵ پیشنهاد برای خروج دانشگاه‌ها ازین پست بازار کار

۱ تجربه اجرای طرح پوشش در دانشگاه آزاد چالش‌سربازی را به خوبی نشان داد. موضوعی که در همکاری دانشجویان بورس‌صنعت و مشاغل دانشگاه‌های دولتی هم درمعرض شده و نیازمند تعبیر ستاد کل نیز و و‌های مسلح است تا مثلاً امکان گذراندن خدمت‌سربازی در قالب آبرم به کسب‌وکار فراهم شود. کارشناسان مرکزی پژوهش‌ها معتقدند پیگیری بورسیه مشاغل توسط دفاتر ارتباط با جامعه و صنعت موفقیت بیشتری به همراه خواهد داشت.

۲ اجرای طرح دستیاب فناوری هم‌زمان با شروع سال تحصیلی و در نظر گرفتن دوره‌ها کمتر یک‌ساله، پیشنهاد دیگر کارشناسان مرکزی پژوهش‌هاست. پرداخت منظم و ماهانه حق الزحمه به دانشجویان هم نه تنها احترام به تلاش آن‌هاست، بلکه باعث می‌شود با انرژی و تعهد بیشتری در این مسیر حضور داشته باشند.

۳ شیوه محاسبه دستمزد در اجرای طرح هیپار دانشجوی بهتر است کمی دقیق‌تر و منصفانه‌تر باشد. مرکز پژوهش‌ها پیشنهاد داده‌ای دانشجویان دوره کاردانی، بر اساس ۷۰ درصد حقوق ماهانه کارمندان دولت و تقسیم‌بر ۱۷۶ ساعت محاسبه شود

و این مبلغ برای دانشجویان کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب ۱۵۰، ۱۸۰ و برابر بیشتر خواهد بود. از طرفی بهتر است سامانه‌ای در دانشگاه فعال باشد که زمان ورود و خروج آن‌ها را ثبت کند. حمایت مالی از دانشگاه‌هایی که بتوانند تا ۱۰ درصد از دانشجویانش را در این طرح به کار بگیرند هم پیشنهاد دیگر این مرکز است.

۴ برای اینکه دوره‌های مهارت‌آموزی دانشجویان نقش مؤثری ایفا کنند بهتر است در دانشگاه‌ها یک کمک‌گروه‌های تخصصی رشته‌ها، آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و کسب‌وکارهای محلی، برای هر رشته یک برنامه سالانه طراحی کند؛ برنامه‌ای که باید دارای اولویت‌بندی مهارت‌ها، تناسب با سطح تحصیلی دانشجویان، تعداد ساعات آموزشی، هدف‌گذاری کمی و کیفی، شیوه اجرا و ارزیابی باشد. در کنار این، وزارت

علوم هم می‌تواند بستری فراهم کند تا دوره‌های مهارت‌شغلی به صورت رسمی تعریف شوند و سوابق مهارتی دانشجویان در سامانه‌ای مثل کارآمد ثبت شود.

۵ اگر قرار است برنامه هم‌رسانی شغلی در دانشگاه‌ها به طور جدی اجرا شود، باید از پایه درست طراحی شود. یکی از گام‌های مهم این است که دفاتر ارتباط با جامعه و صنعت، همراه با گروه‌های تخصصی رشته‌ها و فعالان اقتصادی محلی، یک برنامه سالانه تدوین کنند؛ برنامه‌ای که اهداف مشخصی داشته باشد، فعالیت‌های کمی و کیفی را پوشش دهد و شیوه اجرا و ارزیابی آن نیز روشن باشد. در کنار این، مراکز کارایی و مشاوره شغلی دانشگاه‌ها می‌توانند با همکاری گروه‌های تخصصی، حداقل دوبرنامه داخلی برگزار کنند که در آن کارفرمایان حضور داشته باشند.

«ارائه محتوا» زمین رقابت دانشگاه‌ها با هوش مصنوعی نیست؛ زنجیره ارزش آموزشی را باید تغییر داد

تکلیف استادان در عصر دانش رایگان چه می‌شود؟

۱۶ واحد دانشگاه آزاد در همکاری با دولت انرژی پاک تولید می‌کنند

گام اول؛ ۷۰ مگاوات برق خورشیدی



«ارائه محتوا» زمین رقابت دانشگاه‌ها با هوش مصنوعی نیست؛ زنجیره ارزش آموزشی را باید تغییر داد

تکلیف استادان در عصر دانش رایگان چه می‌شود؟

کرده و دانشجویان را به همکاری با شرکای خارجی در مواجهه با محدودیت‌های واقعی ملزم کرده است. دانشکده آموزش عالی دانشگاه استنفورد، سخنرانی‌های سنتی را حذف کرده و بر یادگیری مبتنی بر پروژه تمرکز کرده است که در آن، دانشجویان با چالش‌های شرکت‌های واقعی روبه‌رو می‌شوند. همه این موارد نشان‌دهنده یک تغییر اساسی در زنجیره ارزش آموزشی است.

توانمندی انسانی، مزیت رقابتی پایدار

این گذار، مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند و سیگنال‌های بازار در این مورد واضح است. شایستگی فنی همچنان در اولویت قرار می‌گیرد؛ اما عامل تقویت‌کننده در این میان، توانایی انسانی است. مهارت‌هایی چون تفکر انتقادی و حل مسائل پیچیده، ارزش بالایی در بازار کار دارند، زیرا نمی‌توان آن‌ها را به‌سادگی خودکارسازی یا با ماشین‌ها و الگوریتم‌ها جایگزین کرد.

۴ استراتژی اجرایی برای مدیران دانشگاهی

مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند در کوتاه‌ترین زمان برای اجرای این استراتژی‌ها اقدام کنند:

- ۱ برنامه درسی دوره‌هایی را بررسی کنید که هنوز بر انتقال اطلاعات به جای کاربرد و قضاوت تمرکز دارند. آن‌ها نشانه آسیب‌پذیری در برابر اختلال هوش مصنوعی هستند.
- ۲ مدل‌های ارزیابی معتبری بسازید. مقالات و آزمون‌هایی را که به راحتی تولید می‌شوند با نمونه کارهای کاربردی، بازخورد شرکای خارجی و مستندسازی تصمیم‌گیری، جایگزین کنید.
- ۳ نقش‌های استادان را از متخصصان محتوا به طراحان باتجربه و مربیان قضاوت تغییر دهید. ارزشمندترین استادان کسانی خواهند بود که می‌توانند سناریوهای ایجاد کنند که در آن دانشجویان در شرایط واقعی، تصمیم‌گیری‌های مهمی را تمرین کنند.
- ۴ با سازمان‌هایی همکاری استراتژیک داشته باشید که به جای کارآموزی یا مطالعات موردی، فرصت‌های واقعی حل مسئله را در اختیار دانشجویان قرار می‌دهند.

دانشگاه‌هایی رشد می‌کنند که AI را بپذیرند

دانشگاه‌ها با یک انتخاب دشوار یعنی تکامل مدل کسب‌وکار یا تماشای تازه‌واردانی روبه‌رو هستند که ارزشی را کسب می‌کنند. بوت‌کمپ‌های برنامه‌نویسی یا برنامه‌های صدور گواهینامه حرفه‌ای در حال حاضر سریع‌تر از مؤسسات سنتی حرکت می‌کنند. کالج‌ها و مؤسسات رشد می‌کنند که هوش مصنوعی را به‌عنوان یک ابزار می‌پذیرند و در عین حال تمایز پایدار را حول قابلیت‌های انسانی که قیمت‌گذاری بالایی دارند، ایجاد می‌کنند. امروزه ارائه اطلاعات چیزی شبیه کالا شده، درحالی که توسعه قضاوت ارزش بیشتری پیدا کرده است. این درس برای مدیران آموزشی بسیار واضح است؛ زمانی که مزیت اصلی آن‌ها رایگان از می‌شود، به جنگ فناوری نمی‌روند، بلکه به دنبال برتری هستند. برتری در مورد آموزش یاددهی این نیست که به چه فکر کنند بلکه مهم، آموزش چگونه عاقلانه فکر کردن است.

ندا اظهري مترجم

امروزه بیشتر دانشجویان برای انجام فعالیت‌های دانشگاهی خود از ابزارهای هوش مصنوعی استفاده می‌کنند، به طوری که آمارها نشان می‌دهد فارغ التحصیلان جدید فاقد تفکر انتقادی و مهارت‌های تصمیم‌گیری مورد نیاز در محیط‌های کار مجهز به هوش مصنوعی هستند. این قطع ارتباط شروع گسست بزرگ آموزش عالی را نشان می‌دهد. در مقاله‌ای که از سوی «شانون مک‌کین»، استاد و مدرس بالینی مدرسه بازرگانی دانشگاه «ویک فورست» و مدیر اجرایی نوآوری در حوزه یادگیری تجربی و هوش مصنوعی در مجله «فوربز» منتشر شده، به این موضوع اشاره شده که دانشگاه‌ها طی چند دهه اخیر مدل به هم پیوسته‌ای را عملیاتی کرده‌اند که ترکیبی از ارائه اطلاعات، توسعه مهارت، اعتبارسنجی و شبکه‌بندی اجتماعی را در قالب یک بسته ارائه‌شده شامل می‌شود. هوش مصنوعی به سودآورترین بخش آن مجموعه، یعنی انتقال اطلاعات محله می‌کند.

آموزش عالی، بازار بزرگی است که بر اساس کنترل دسترسی به دانش اختصاصی ایجاد شد. دانشجویان مبالغ بالایی را برای کسب اطلاعات می‌پرداختند که امروز، هوش مصنوعی در لحظه و به طور رایگان می‌تواند در اختیار آن‌ها قرار دهد. دانشجویی که در رشته بازرگانی تحصیل می‌کند، می‌تواند در حوزه کاری خود از ChatGPT بخواهد اطلاعاتی را بپرومونه‌سازی زنجیره تأمین در اختیار او قرار دهد یا حتی تحلیل بازار را در چند ثانیه آماده کند. این کار، تئوری اختلال کلاسیک است که در قالب یک مدل، برای کمبود اطلاعات بهینه‌سازی شده است. بنابراین، دانشگاه‌هایی که رقابت با هوش مصنوعی را در ارائه محتوا حفظ کرده‌اند، وارد جنگی اشتباه شده‌اند.

آموزش عالی در مسیر تغییر

در دنیایی که هوش مصنوعی تمام ابعاد آن را فرا گرفته، مهارت‌های برتر به طور مشخص انسانی هستند که شامل تولید منابع، تصمیم‌گیری مبتنی بر زمینه، استدلال اخلاقی در شرایط ابهام و پاسخگویی در قبال نتایج دنیای واقعی می‌شود. این تغییر، بازاریابی از اتفاقی است که برای سایر صنایع اطلاعاتی رخ داده است. زمانی که گوگل ارائه تحقیقات پایه را رایگان کرد، مشاوره مدیریت به سمت پیاده‌سازی و مدیریت تغییر یافت. زمانی که گوشه‌های هوشمند، نقشه‌ها را برای تمام کاربران کاربردی کرد، شرکت‌های ارائه‌دهنده GPS بر بهینه‌سازی در لحظه و مسیربایی شخصی‌سازی شده تمرکز کردند. آموزش عالی نیز باید همین سیر را طی کند.

تغییر در زنجیره ارزش آموزشی

مؤسساتی که چشم به آینده دوخته‌اند، در حال حاضر به جای ارائه اطلاعات، قضاوت‌های انسانی را بازاریابی می‌کنند. دانشکده بازرگانی دانشگاه ایالتی آریزونا بیشتر دروس خود را به پروژه‌های واقعی مشتریان خود اختصاص می‌دهد. دانشگاه «نورث ایسترن»، «هوش تجربی» را به الزامات اصلی تبدیل